

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦААНААС ҮҮССЭН МАРГААНТАЙ ХЭРГИЙГ
ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХЭД АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ**

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргаантай иргэний хэрэг улсын хэмжээнд сүүлийн 3 жил нийт шийдвэрлэсэн иргэний хэргийн 2,7-2.9 хувийг эзэлж байгаа бол Улсын Дээд шүүхийн хяналтын шатны иргэний хэргийн шүүх хуралдаанаар хянан шийдвэрлэсэн нийт хэргийн 16-17 хувийг, түүнчлэн 2012 оны эхний хагас жилд хянан хэлэлцэгдсэн хэргээс хүчингүй болсон хэргийн 40 хувь нь тухайн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэрэг эзэлж байгаагаас үзэхэд уг маргаан нь ээдрээ, төвөгтэй байдагтай холбоотой гэж үзэх үндэслэлтэй байна. Иймд Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаатай холбоотой хуулийн зохицуулалтыг нэг мөр ойлгож, уг асуудлыг зөв шийдвэрлэх явдлыг хангах, цаашид анхаарвал зохих зарим асуудлыг зөвлөх зорилгоор Шүүхийн тухай хуулийн 15.3, 15.4-т заасныг баримтлан Улсын Дээд шүүхийн иргэний хэргийн танхимаас ЗӨВЛӨМЖ болгох нь:

Нэг.Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа, хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг үндэслэлийн талаар.

1.1.Хөдөлмөрийн гэрээ нь иргэний эрх зүйн үүргийн нэг төрөл болохын хувьд Иргэний хуулийн 189 дүгээр зүйлд заасан нийтлэг үндэслэл нь бусад гэрээний нэгэн адил түүнд хамаарна.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь хэлцлийн нэг хэлбэр учир хэлцэл хийхэд тавигдах хуульд заасан шаардлагыг хангасан буюу эрх зүйн чадамжтай этгээдүүд гэрээг хуулийн хүрээнд, чөлөөтэй байгуулах, тухайн гэрээний агуулгыг өөрсдөө тодорхойлох ёстой гэж үзнэ. Уг шаардлагыг хангаагүй хөдөлмөрийн гэрээ Иргэний хуулийн 56 дугаар зүйлийн 56.1-д заасны дагуу хүчин төгөлдөр бус болно. Тухайлбал, ажил олгогч өөртөө давуу байдлыг тогтоосон хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл буюу тухайн заалт хүчин төгөлдөр эсэхэд шүүх дүгнэлт өгч байх нь ач холбогдолтой гэж үзнэ.

1.2.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1-д заасан ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг, үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийг гэрээнд заавал тусгасан байх ёстой бөгөөд хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой маргаанд гэрээний дээрх нөхцөлүүдийг хэрхэн тохиролцсоныг шүүх хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ харгалзан үзэх нь чухал байна.

1.3.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.3-т заасан "хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаж, цаашид сунгагдахгүй болсон" гэсэн үндэслэлээр ажил олгогч, ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгохдоо холбогдох зүйл, заалтыг буруу тайлбарлан хэрэглэх нь цөөнгүй байгаа тул дараах зүйлийг анхаарах шаардлагатай. Үүнд:

а/"Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.15-д заасан "байнгын ажлын байр"-д ажиллаж буй ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ нь ажилтантай тохиролцсоноос бусад тохиолдолд мөн хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1-д зааснаар "хугацаагүй" байна.

б/"байнгын ажлын байр" гэдэгт ажил олгогчийн заасан ажлын байранд тогтоосон горимын дагуу түүнээс олгосон хөдөлмөрийн багаж хэрэгслээр, ажил олгогч эсхүл түүний төлөөлөгчийн удирдлагын дор баталсан норм, үнэлгээ, сүлжээгээр цалин хөлс авч, ажлын өдөр, ээлжийн давтамжтайгаар гүйцэтгэх ажил үүргийг ойлгоно.

в/"...шинээр орж байгаа ажилтан болон дагалдан суралцагчтай ажил олгогчоос хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон туршилтын болон сургалтын хугацаагаар" хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болохоор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.3-т тусгажээ.

Энэ зохицуулалтаас үзэхэд ажил олгогч нь ажилтантай туршилтын хугацаагаар 6 сар хүртэл хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно. Гэхдээ энэ талаар ямар ажлын байранд, хэдий хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээг /6 сар хүртэл/ байгуулж болохыг тухайн байгууллагын дотоод журамд тусгасан тохиолдолд уг заалтыг хэрэглэх боломжтойг анхаарвал зохино.

Хэрэв ажил олгогч өөрийн байгууллагын дотоод журмыг шүүхэд ирүүлээгүй бол туршилтын хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдсан гэж үзэх учир дутагдалтай юм.

г/"түр томилох", "түр ажилд авах" гэсэн нэр томъёог хэрэглэн ажилтантай хугацаатай гэрээ байгуулах нь түгээмэл байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.3-т заасан "ажил, албан тушаал нь хууль болон бусад шийдвэрийн үндсэн дээр хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллах ажилтантай эзгүй байгаа ажилтныг ажилдаа эргэж орох хүртэл, улирлын болон түр ажилд тухайн ажлын үргэлжлэх хугацаагаар" тус тус хугацаатай гэрээ байгуулж болох ба харин бусад тохиолдолд шинээр орж байгаа ажилтантай "түр хугацаагаар" хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах боломжгүй гэж үзнэ.

д/хөдөлмөрийн гэрээг талууд харилцан тохиролцсоноор хугацаатай байгуулах тухай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.2 дахь хэсгийн заалт нь ажилтан, ажил олгогчийн тохиролцооны үндсэн дээр тодорхой үндэслэл, шаардлага үүссэн тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах нөхцөлийг зохицуулжээ.

Иймээс ажил олгогчийн шахалт, шаардлага, зүй бус нөлөөлөл зэрэг хөндлөнгийн оролцоогүйгээр ажилтан өөрийн хүсэл зоригийн дагуу сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулсан эсэхэд шүүх анхаарах учиртай.

1.4.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-д "Ажил олгогч буюу түүний эрх олгосон албан тушаалтан иргэнтэй

хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй. Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно" гэнээс үзэхэд ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үүрэг ажил олгогчид хуулиар ногдсон бөгөөд энэ үүргээ ажил олгогч хэрэгжүүлээгүй явдалд ажилтан буруугүй байна.

Ийнхүү хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй атлаа ажилтныг ажил, үүрэг гүйцэтгүүлсэн бол тухайн ажилтны эрх зүйн байдал нь хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж буй ажилтны нэгэн адил гэж үзнэ.

1.5.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 35 дугаар зүйлд заасан үндэслэлүүдээс гадна бусад хууль тогтоомж, хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны ажил, албан тушаалыг хадгалах талаар тохиролцсон эсэхийг шүүх хэрэгт авагдсан баримтын хэмжээнд авч үзвэл зохино.

1.6.Ажилтныг ажилд авах, ажлаас халах тохиолдол бүрт ажил олгогч шийдвэр гаргах ба уг шийдвэр нь хууль зүйн факт болохын хувьд эрх зүйн үр дагавар үүсгэдэг тул шийдвэрийг бичгээр гаргах шаардлагатай болно.

1.7.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.1, 39 дүгээр зүйлийн 39.1-д ажилтны өөрийн санаачлагаар хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох үндэслэлийг зохицуулсан байна. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах агуулга бүхий ажилтны хүсэлт нь хуульд заасан шаардлагыг хангасан хэдий ч уг өргөдлийг гаргах болсон учир шалтгааныг хэрэгт авагдсан бусад нотлох баримтуудтай шүүх харьцуулан дүгнэнэ. Ажил олгогчийн зүгээс ямар нэгэн шахалт шаардлага, зүй бус нөлөөлөл байх учиргүй бөгөөд ажилтан өөрийн хүсэл зоригийн дагуу, сайн дурын үндсэн дээр өргөдөл гаргасан эсэхийг шүүх хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ анхаарвал зохино.

Хоёр.Хөдөлмөрийн гэрээг захиргааны санаачлагаар цуцлах асуудлын талаар.

Хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох нэг үндэслэл нь ажил олгогчийн санаачлагаар цуцлах зохицуулалт бөгөөд энэ үндэслэлийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1-д зохицуулжээ.

2.1.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.1-д заасан "Аж ахуйн нэгж байгууллага түүний салбар нэгж байгууллага татан буугдсан" гэдэгт Иргэний хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1-д заасан 5 үндэслэл хамаарна.

Мөн зүйлийн "орон тоо хасагдах" гэдгийг тухайн байгууллагын бүтцээс тодорхой ажил, албан тушаалын байр байхгүй болохыг, "орон тоо цөөрүүлэх" гэдгийг ажил, албан тушаалын нэг ижил орон тооноос тодорхой тоогоор багасахыг тус тус ойлгоно. Эдгээр ойлголтуудад ажил, албан тушаалын нэг байрны асуудал хамааралтай болохыг анхаарвал зохино.

Энэ зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр 40.5 дахь хэсэгт заасны дагуу ажилтанд 45 хоногийн өмнө мэдэгдэл өгөх ёстой байна. Иймээс ажлаас халах тухай ажилтанд урьдчилан 45 хоногийн өмнө мэдэгдэхгүйгээр шууд тушаал гаргаж, ажлаас халсан өдрийг 45 хоногоор хойшлуулан тооцож байгаа нь хуулийн заалтын ач холбогдлыг алдагдуулж байна гэж үзэх үндэслэл юм.

2.2.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.2 буюу "Ажилтан мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэндийн хувьд ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон" гэдэгт салбарын буюу тухайн байгууллагын мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох комисс, аттестатчиллын комисс болон эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын албан ёсны дүгнэлт, шийдвэр хамаарах хэдий ч "орон тоо цөөрүүлэх"-ийн тулд шалгалт явуулж, улмаар дүгнэлт, шийдвэр гаргаж буй нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцэхгүй.

Хуульд өөрөөр заагаагүй бол боловсролын үнэмлэхгүй буюу дээд боловсролгүй гэх зэрэг шалтгаан нь ажил олгогчоос ажилтныг мэргэжил, ур чадварын хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй гэж үзэхдээ, мөн хуульд заасан боловч ажилтан хуульд заасан болзол хангахаар цаашид суралцаж байгаа байдал зэргийн хэрэгт авагдсан бусад нотлох баримтуудтай харьцуулан дүгнэх нь зүйтэй .

Түүнээс гадна энэ зүйлд заасан үндэслэлээр хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тохиолдолд мөн зүйлийн 40.5-д заасны дагуу ажилтанд нэг сарын өмнө мэдэгдэх үүргээ ажил олгогч биелүүлсэн эсэх нь хэрэг шийдвэрлэхэд ач холбогдолтой гэж үзнэ.

2.3.Ажилтан өөрийн санаачлагаар, хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр өндөр насны тэтгэвэрт гарах тухай хүсэлтийг гаргахад ажил олгогчийн шахалт, шаардлага, зүй бус нөлөөлөл зэрэг хөндлөнгийн оролцоогүйгээр өөрийн хүсэл зоригийн дагуу сайн дурын үндсэн дээр өргөдөл гаргасан эсэхийг тогтоох нь зөв бөгөөд хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тэтгэвэрт гарах болзол хангасан нь хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачлагаар дуусгавар болгох үндэслэл болохгүйг анхаарах нь зүйтэй

2.4.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.4-т заасан "ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан" гэдэгт хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг 2 буюу түүнээс дээш удаа гаргасан байхыг ойлгоно. Зөрчил бүр тус тусдаа тогтоогдсон байх шаардлагатай боловч тус бүрд нь сахилгын шийтгэл заавал ногдуулсан байхыг шаардахгүйгээс гадна давтан гаргасан зөрчлүүдийн хоорондох хугацаа өмнөх зөрчилдөө сахилгын шийтгэл хүлээсэн бол 1 жилээс, хүлээгээгүй бол 6 сараас хэтрээгүй байна.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд "хөдөлмөрийн сахилгын хариуцлага", "сахилгын зөрчил" гэсэн эрх зүйн ойлголтууд чухал байр эзэлнэ. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан нь хөдөлмөрийн харилцааны дагаж мөрдөхөөр тогтоосон хэм хэмжээг зөрчсөний төлөө сахилгын хариуцлага хүлээдэг. Харин сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл нь ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан байх явдал юм. Сахилгын зөрчил нь эрх зүйн бусад зөрчлөөс ялгаатай. Тухайлбал: сахилгын зөрчил гаргагч нь хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй ажилтан, зөрчилд арга хэмжээ авах эрх бүхий этгээд нь ажил олгогч этгээд байдаг бөгөөд харин ажилтны гаргасан зөрчил нь түүний хөдөлмөрлөх явцдаа хөдөлмөрийн гэрээ болон дотоод журам, мэргэжлийн ажил, үүрэгтэй холбоотой дүрэм, журам зэргийг зөрчих, мөн ёс зүйн алдаа гаргах зэргээр зөрчсөн гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдхүй байна.

Энэ зүйлд заасан "ноцтой зөрчил" гэдгийг ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулах, бизнесийн ба ажил хэргийн нэр хүндийг нь гутаах зэргээр түүний эрх, ашиг сонирхолд нь нөлөөлөхүйц сөрөг үр дагаврыг буй болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл, эс үйлдэл байна гэж ойлговол зохино. Гэрээний талууд ажлын байр, албан тушаал, гүйцэтгэх ажил үүргийн онцлогтой холбогдуулан ямар зөрчлийг ноцтой гэж тооцохыг харилцан тохиролцон тогтоож, уг зөрчлийн тохиолдол бүрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нэрлэн заасан байхыг шаардана.

Иймээс ажил олгогчоос гаргасан дүрэм, журам, зааварт тусгагдсан ажлын байрны тогтоосон горим, журмыг ажилтан ноцтой байдлаар